



CAO bod
15 september 2022
Verder toegelicht

P&O
production & operations

CAO bod bp

Looptijd 1 jaar →

Loon

+ 5%



Eenmalige
uitkering

€ 4000

Overwerktoeslagen
voor ploegendienst

+ 30%



Consignatie

Minimale vergoeding
€ 300,00

Werkgroepen voor:

- Veiligheid
- Bezetting
- Opleiding



Het bp CAO -bod verder toegelicht

De looptijd:

De CAO is afgesloten voor een looptijd van 1 jaar en loopt op 31 maart 2023 af. Er is gekozen voor een korte looptijd om eventuele wijzigingen die voortkomen uit de overeengekomen studies en wijzigingen die voortkomen uit gesprekken met de OR over aanpassingen in de beoordelingssystematiek snel in een nieuwe CAO op te kunnen nemen. Bp wil volgend jaar graag een CAO met een lagere looptijd overeenkomen.

Loon:

Het salaris en de salarisschalen in de CAO gaan met 5% omhoog en in de maand na instemming zal een eenmalige uitkering van € 4.000 worden uitgekeerd.

Geen Sharematch:

Samen met de bonden heeft bp de inschatting gemaakt dat een loonsverhoging op dit moment belangrijker is dan het kunnen deelnemen aan Sharematch. Daarom is, om de loonsverhoging van 5% mogelijk te maken de Sharematch in het aanbod komen te vervallen.

Dit lijkt op het eerste gezicht misschien een slechte ruil omdat Sharematch als je maximaal deelneemt € 2.100 oplevert. Dat is al snel 3% van het salaris. De werkelijkheid is echter anders. Wij weten uit ervaring dat aan Sharematch 50%-65% van de medewerkers deelneemt. Daarnaast wordt er over Sharematch geen pensioen opgebouwd en zijn de lasten voor overige verzekeringen hierdoor lager. Dit scheelt ook zo'n 60% (zie ook volgende pagina)

Overwerk en consignatie:

- De overwerktoeslagen voor shiftmedewerkers worden met 30% verhoogd, en werk je minimaal 2 uur door na de nachtdienst dan krijg je een extra vergoeding.
- Voor een week consignatie wordt de minimum vergoeding verhoogd naar € 300,=
- In de aankomende maanden gaan we in gesprek *om de bezettingsproblematiek* verder te bespreken en overwerkregelingen beter aan te laten op de praktijk.

Zorgbijdrage:

- Voor het ontvangen van de zorgbijdrage van € 80,- per maand is het niet langer noodzakelijk om een aanvullende verzekering af te sluiten

Generatiepact/duurzame inzetbaarheid:

- De studie naar duurzame inzetbaarheid en het generatiepact worden uiterlijk in januari hervat. Naast het generatiepact zullen hierbij ook andere zaken als ontwikkeling, de verdeling van (over)werk en het welbevinden van medewerkers besproken worden

Het salaris verder uitgewerkt:

In Nederland zijn de CAO verhogingen dit jaar relatief hoog in vergelijking met de meer gelijkmatige stijgingen in de afgelopen jaren. Dat geldt ook voor de verhogingen bij bp. In voorgaande jaren lag de CAO ~~we~~ vaak boven de inflatie waardoor we de koopkracht in die jaren in meer of in mindere mate konden laten toenemen.

Dit jaar is de inflatie erg hoog en kunnen we onmogelijk het verlies aan koopkracht compenseren. Iedereen zal hieraan een bijdrage moeten leveren maar gelukkig verkeren we in de situatie waarbij we met een hogere CAO verhoging dan in de afgelopen jaren hier wel aan bij kunnen dragen.

Bij het besluit hoever we de lonen kunnen laten stijgen staan altijd de lange termijn doelen voor de raffinaderij in Rotterdam voorop. Voor een gezonde toekomst is het belangrijk de structurele kosten en daarmee ook de loonkosten onder controle te houden. De verhoging uit het eindbod is absoluut het maximaal mogelijke dat bp op de lange termijn kan dragen. Vergeet niet dat alle salarisverhogingen ook doorwerken in de kosten voor de sociale lasten en pensioen. Hierdoor komt er voor bp al gauw 50%-60% aan kosten bij.

Salarisschaal*) + 5,00%	Minimum	Maximum
003	€ 1.862	€ 2.717
004	€ 2.105	€ 3.147
005	€ 2.524	€ 3.777
006	€ 3.021	€ 4.523
007	€ 3.622	€ 5.412

Het bp CAO -bod verder toegelicht

Eenmalig € 4.000,00

Zodra er wordt ingestemd met het eindbod zullen wij de uitbetaling van deze eenmalige uitkering voorbereiden en bij de eerstvolgende salarisbetaling waarin ook de salarisverhoging zal worden uitgevoerd. Voorwaarde is wel dat je in de maand na instemming nog in dienst bent bij bp. Met deze uitkering willen we een bijdrage leveren aan extra lasten door de stijgende inflatie, die niet gedekt wordt door de loonsverhoging. Parttime medewerkers zullen dit bedrag naar rato van het parttime percentage ontvangen.

Overwerk en consignatie:

Op dit moment vragen wij veel van jullie, de belasting door overwerk is hoog. We werken hard aan een oplossing en hebben succes bij het aannemen van nieuwe mensen. Hoewel dit op korte termijn de problemen niet oplost, zal dit op langere termijn voor verbetering gaan zorgen. We hebben jullie opmerking dat een inventarisatie van de problemen het probleem nu niet oplost omgezet in actie en daarom hebben we in het eindbod een verhoging van 30% voor de overwerktoeslagen opgenomen.

Hogere vergoedingen bieden meer compensatie maar passen misschien niet bij de momenten waarop overwerk als meest belastend wordt ervaren. We willen daarom graag op korte termijn met jullie in gesprek over verder aanpassingen van de overwerkregels.

	dagdienst	shift	Shift roostervrij
Maandag 0:00 uur tot en met vrijdag 24:00 uur	0,29%	0,377%	0,754%
Zaterdag, zondag, collectief vastgestelde ADV-dag of Feestdag	0,58%	0,754%	1,131%

Naast de verhoging zullen we in de CAO opnemen dat de extra vergoeding die al bestaat voor als je minimaal 2 uur eerder opkomt voor aanvang van de dienst ook wordt toegepast als je minimaal 2 uur doorstaan na de nachtdienst.

De minimale weekvergoeding voor consignatie (on call) wordt aangepast van € 118,00 naar € 300,00. Dit zal voor medewerkers lager is de schaal met een salaris onder de € 4.000,00 per maand leiden tot een hogere vergoeding.

Het aanpassen van de overwerkvergoedingen vergt veel voorbereiding en aanpassing van de systemen. Om dit goed te laten verlopen en er zeker van te zijn dat alle uren worden meegenomen zal de correctie voor de periode van 1 april tot en met 31 december 2022 worden verwerkt in een extra salarisrun voor december. De nabetaling van deze correctie zal plaats vinden in januari 2023 maar zal meegenomen worden op je jaaropgave van 2022. Vanaf 1 januari 2023 zit de nieuwe regeling in alle systemen.

Geen Sharematch:

Zoals in de inleiding al is aangegeven kan bp bij een loonsverhoging de structurele lasten van Sharematch niet op een verantwoorde manier dragen. Het omzetten van de maximale bijdrage van € 2.100,00 in een procentuele loonsverhoging is ook niet mogelijk om de redenen die we in de inleiding hebben genoemd. De verwachte deelname, en de bijkomende werkgeverslasten voor loon.

Van Sharematch werd al snel aangenomen dat dit gelijk staat aan een loonsverhoging van 3%. Voor een individuele medewerker die volledig deelneemt kan dit ook zeker tot 3% meer inkomen leiden. Maar inkomen is iets anders dan loon. En het is anders als je niet naar de individuele deelnemer kijkt maar naar de totale kosten voor alle medewerkers. In loonruimte vertegenwoordigt Sharematch veel minder ruimte, dit ligt meer tussen de 1% en 1,25%

Bij het vaststellen van de beschikbare loonruimte is bp uitgegaan van een deelname van ca 60%. Dit is gebaseerd op de deelname die we in Nederland en in andere landen zien. De werkgeverslasten voor loon zijn vele malen hoger dan voor Sharematch. De pensioenlasten zijn hiervoor de belangrijkste oorzaak. Maar ook andere verzekeringen spelen hierbij een rol. Deze extra kosten bij loon liggen ongeveer 60% hoger.

Het bp CAO -bod verder toegelicht

Werkgeversbijdrage zorgverzekering:

Bp betaalt een bijdrage van € 80,00 per maand als je deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering bij ONVZ. Op dit moment moet je om in aanmerking te komen voor deze bijdrage een aanvullende verzekering afsluiten. Het afsluiten van een aanvullende verzekering is vanaf nu niet meer nodig. Ook als je alleen de basisverzekering afsluit ontvang je de bijdrage van € 80,00 per maand.

We voeren deze wijziging door omdat we op dit moment onbedoeld inzicht hebben in de verzekeringskeuzes die jij persoonlijk maakt hiermee schaden wij je privacy. Om je privacy nog verder te waarborgen zullen we in overleg met de ondernemingsraad afstemmen hoe we de premiebetaling om kunnen zetten naar een rechtstreekse betaling aan de verzekeraar in plaats van een inhouding op het salaris.

ONVZ verleent nu een betalingskorting omdat bp de volledige premie aan het begin van het jaar voorschiet. Bij een rechtstreekse betaling aan ONVZ vervalt deze korting als je per maand blijft betalen.

Deze korting hoeft op dat moment niet meer door bp in de vrije ruimte van de werkkostenregeling ondergebracht te worden, dit biedt weer meer ruimte om een groter deel van de eindejaarsuitkering netto uit te keren.

De werkgroepen:

Tijdens de luistersessie maar ook tijdens het CAO-overleg hebben wij veel feedback gekregen over de dagelijkse gang van zaken op de raffinaderij die niet direct met de CAO te maken hebben. Deze waardevolle feedback gaan wij omzetten in acties waarbij we jullie gaan vragen deel te nemen aan een drietal werkgroepen. Deze werkgroepen zijn gericht op:

- Safety
- Bezetting
- Opleiding

Met deze werkgroepen willen we zodra de TAR is afgerond starten omdat hiermee input geleverd kan worden aan het volgende CAO-overleg

Wat kleine puntjes:

- Ook gedurende deze cao betaalt bp de gedifferentieerde WGA-premie voor je.
- Met bonden is afgesproken dat in uitzonderlijke individuele gevallen de RVU regeling ingezet kan worden. Deze regeling biedt de mogelijkheid om tijdelijk een AOW vervangende uitkering toe te kennen om vroegpensioen mogelijk te maken. Voorwaarde is wel dat in het individuele geval het opgebouwde pensioen hiervoor onvoldoende ruimte biedt.
- Bp onderzoekt andere mogelijkheden voor de belastbaarheid van de repressieploeg. Zodra hierover meer duidelijk is en afstemming met de OR heeft plaats gevonden, zullen wij jullie en de bonden hierover informeren en leidt dit mogelijk tot aanpassing van regelingen.
- Bp zal het signaal van vakbonden dat ontwikkelingsinitiatieven van medewerkers niet zijn gehonoreerd onder de aandacht brengen bij de stuurgroep leergangen.
- De gebruikelijke bijdrage voor vakbondswerk wordt voortgezet
- Het fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie blijft mogelijk
- de "Checklist voor leidinggevenden" uit de CNV-Handreiking rouw op de werkvloer, zal onder de aandacht gebracht worden bij werknemers en leidinggevenden